

**Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan  
Pada Koperasi Pondok Pesantren Daarut Tauhiid  
Di Bandung**

*Effect of Motivation on Employee Performance  
At Koperasi Pondok Pesantren Daarut Tauhiid  
In Bandung.*

**Andriyati Tanjung**

**Dr. Rahma Wahdiniwaty, Dra.,M.Si**

Fakultas Pascasarjana Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM)

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pondok Pesantren Daarut Tauhiid (Kopontren DT) di Bandung. Sampel dalam penelitian ini menggunakan *sampling* jenuh dengan jumlah sampling sebesar 113 responden. Metode analisis menggunakan *Struktural Equation Modelling* (SEM) dengan bantuan program Lisrel.

Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan.

Pihak Koperasi Pondok Pesantren Daarut Tauhiid (Kopontren DT) hendaknya mengupayakan peningkatan lingkungan kerja yang lebih nyaman dengan melakukan penataan, perapihan, pencahayaan dan kebersihan ruang kerja sehingga terciptanya kinerja karyawan yang lebih baik .

**Kata kunci** : pengaruh, motivasi, kinerja karyawan

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the effect of motivation on employee performance at the Koperasi Pondok Pesantren Daarut Tauhiid (Kopontren DT) in Bandung. The sample in this study uses saturated sampling with a total sampling of 113 respondents. The analytical method uses Structural Equation Modeling (SEM) with the help of the Lisrel program. The results of the analysis in this study indicate that motivation affects employee performance partially or simultaneously.*

*The Koperasi Pondok Pesantren Daarut Tauhiid (Kopontren DT) should seek to improve a more comfortable work environment by organizing, tidying, lighting and cleaning the workspace so that better employee performance is created.*

**Keywords:** *influence, motivation, employee performance.*

**1. Pendahuluan**

Perusahaan merupakan, sebuah organisasi yang bergerak dalam bidang bisnis baik jasa maupun barang yang dilakukan secara terus menerus, dengan maksud untuk memperoleh keuntungan. Dalam dunia usaha nasional maupun internasional, masing-masing perusahaan akan berkelanjutan berhadapan dengan persaingan usaha. Persaingan diharuskan memiliki harapan bahwa perusahaan bisa bersaing dan tetap bisa mempertahankan eksistensinya baik di pasar dalam negeri maupun pasar internasional. Jefriansyah, Fathan dan Wahdiniwaty, Rahma (2018:229). Semakin berkembang suatu perusahaan maka, keuntungan yang diperoleh semakin besar dan apabila semakin cepat pertumbuhan perusahaan. Maka, akan berdampak pada pencapaian keuntungan perusahaan yang semakin cepat.

Pada perkembangan zaman saat ini, Dengan melihat pelaksana perusahaan yang begitu banyak, Wahdiniwaty, Rahma, Eko Budi Setiawan, and Deden A. Wahab (2018:42). Termasuk perusahaan yang bergerak dibidang lembaga perekonomian dituntut agar, dapat bersaing dan tetap kokoh dan bertahan menghadapi persaingan-persaingan. Lembaga perekonomian salah satunya adalah koperasi. Peranan koperasi pada saat ini, dirasakan sangat penting dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi di Indonesia. Karena, dengan meningkatnya koperasi di indonesia diharapkan dapat membantu masyarakat didalam penyediaan dana untuk membiayai dan mengembangkan usaha industri, pertanian, perdagangan maupun sektor non keuangan lainnya. Dari data

peningkatan jumlah koperasi di wilayah Indonesia dapat dilihat pada informasi data yang diakses pada internet bulan Mei 2019. Bahwa, rekapitulasi data koperasi di Indonesia dari Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia per 5 (lima) tahun terakhir yaitu tahun 2012-2016 bahwa jumlah koperasi dengan urutan ke tiga terbanyak di indonesia adalah Jawa barat. Berikut jumlah koperasi per lima tahun terakhir yang berada di jawa barat :

**Tabel 1 Data Koperasi (Unit) yang Aktif di Jawa Barat**

Data Koperasi (Unit) yang Aktif di Jawa Barat					
Tahun	2012	2013	2014	2015	2016
Total	15,051	15,130	15,633	16,855	16,289

Sumber : Badan Pusat Statistik

Koperasi pondok Pesantren Daarut Tauhiid, merupakan salah satu koperasi yang ada di Jawa Barat. Maka, Koperasi Pondok Pesantren Daarut Tauhiid semaksimal mungkin dapat mengupayakan sumber daya manusia agar menjadikan faktor penunjang pertahanan dan kemajuan Koperasi Pondok Pesantren Daarut Tauhiid.

Dengan melihat persaingan yang begitu banyak. Untuk itu dibutuhkan faktor penunjang kemajuan koperasi salah satunya adalah sumber daya manusia yang berkualitas yang dapat memberikan energi yang optimal. Menurut (Timpe, 2006:192) dalam I Made Amerthadi Sanjiwani & I Wayan Suana (2016:1133). Perusahaan yang memiliki seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum.

Sumber daya manusia yang lebih baik atau berkualitas akan terbentuk

kinerja yang dihasilkan akan lebih baik atau kinerja yang lebih berkualitas. Menurut (Achmad, 2009) dalam I Made Amerthadi Sanjiwani & I Wayan Suana (2016:1133) untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan. Agar, selalu meningkatkan kualitas karyawan tersebut sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan, atau minimal tetap dapat bertahan.

Menurut Mari Maryati dan Deden Abdul Wahab Syaroni (2018:66) Kinerja karyawan adalah salah satu faktor penentu dalam kesuksesan perusahaan. Kinerja dari karyawan sangat penting karena dapat menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Dan apabila kinerja yang terciptanya baik. Maka, akan tercapai tujuan dari usaha tersebut. Tingkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, dapat dilihat salah satunya dari tingkat ketepatan waktu masuk kerja.

Berdasarkan hasil wawancara terkait permasalahan kinerja dari beberapa karyawan pada Kopontren Daarut Tauhiid di Bandung pada tanggal 12 Februari 2019 bahwa kinerja yang mereka hasilkan terasa kurang maksimal karena adanya beberapa faktor pengaruh yaitu motivasi dari masing-masing pribadi serta kepuasan mereka dalam bekerja sehingga berdampak pada kinerjanya masing-masing dan ada pula hasil dari survey awal responden yang menjawab kuantitas pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan sebesar 29% dan yang menjawab kuantitas pekerjaan tidak sesuai dengan target yang diberikan sebesar 71%. Kemudian responden yang menjawab kualitas pekerjaan

sesuai dengan harapan atau keinginan atasan sebesar 35% dan yang menjawab kualitas pekerjaan tidak sesuai dengan harapan atau keinginan atasan sebesar 65%. Selanjutnya responden berpendapat melaksanakan dan menyelesaikan tugas pekerjaan selama ini sudah efisien 35% dan responden yang lain berpendapat melaksanakan dan menyelesaikan tugas pekerjaan selama ini tidak atau belum efisien sebesar 65%. Kemudian responden yang berpendapat menggunakan waktu istirahat dengan tepat sebanyak 26% dan responden yang menjawab menggunakan waktu istirahat tidak tepat sebanyak 74%.

Kemudian menurut responden yang menjawab segera mencari solusi jika ada kesulitan atau masalah dalam bekerja sebanyak 32% dan tidak segera mencari solusi jika ada kesulitan atau masalah dalam bekerja sebanyak 68%. Lalu, responden yang menjawab pikiran dan mata fokus dalam mengerjakan pekerjaan sebanyak 35% dan responden yang menjawab pikiran dan mata tidak fokus dalam mengerjakan pekerjaan sebanyak 65%. Serta pernyataan dari responden berbicara apa adanya terkait permasalahan atau kendala dalam bekerja sebanyak 29% dan pernyataan dari responden berbicara tidak apa adanya terkait permasalahan atau kendala dalam bekerja sebanyak 71%. Kemudian responden yang menjawab memberikan ide baru dalam bekerja sebanyak 26% dan responden yang menjawab tidak memberikan ide baru dalam bekerja sebanyak 74%.

Dengan demikian rata-rata responden yang menjawab ya sebanyak 31% dan rata-rata responden yang menjawab tidak sebanyak 69%. Hal ini, mengindikasikan bahwa kinerja karyawan pada Koperasi Pondok

Pesantren Daarut Tauhiid di Bandung masih belum optimal. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi yang baik dari para karyawan agar dapat mendorong pelaksanaan pekerjaan dengan sebaik-baiknya karena motivasi sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan dan motivasi merupakan keadaan dalam diri pribadi manusia yang mendorong keinginan individu dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik dalam mencapai tujuan dari perusahaan.

Dapat dilihat dari beberapa pendapat terkait motivasi seperti menurut Saleem *et al* (2010) dalam Ni Kadek Eni Juniari, Gede Riana, & Made Subudi (2015:827) menggambarkan motivasi sebagai kekuatan penggerak yang membentuk seseorang memiliki keinginan untuk menjalankan yang terbaik dari apa yang mereka perbuat dan menurut Tarwijo (2018:95) dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi setiap karyawan dapat berbeda sehingga motivasi perlu ditangani agar tidak berdampak negatif pada masing-masing kinerja karyawan. Menurut Frederick Herzberg (1959) dalam Andarias Kuddy (2017:25) bahwa teori motivasi dengan menggolongkan kebutuhan Maslow menjadi dua faktor, yaitu kebutuhan tingkat rendah (fisik, rasa aman, dan sosial) dan kebutuhan tingkat tinggi (*prestise* dan aktualisasi diri), serta menyampaikan bahwa trik terbaik agar bisa memotivasi individu adalah dengan memenuhi kebutuhan tingkat tingginya, Oleh karena itu, Koperasi Pondok Pesantren Daarut Tauhiid agar

lebih serius menghadapi hal terkait dengan permasalahan. Hal tersebut dapat didukung oleh hasil wawancara dari beberapa karyawan pada Koperasi Pondok Pesantren Daarut Tauhiid di Bandung bahwa, permasalahan yang terjadi adalah beberapa dari karyawan enggan bekerja lebih dari jam kerja. Hal tersebut disebabkan oleh, perhitungan pembayaran lembur tidak sesuai dengan yang diharapkan, yang mengakibatkan motivasi beberapa karyawan menurun seperti halnya beberapa dari karyawan bertingkah laku acuh tak acuh terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Adapun hasil survey awal terkait motivasi dengan menggunakan kuesioner sebagai berikut :

Responden yang menjawab kebutuhan fisiologi saya seperti pakaian dan rumah sudah sangat terpenuhi ketika saya bekerja diperusahaan ini. Sehingga, saya termotivasi untuk bekerja di Kopontren DT ya sebesar 34% dan yang menjawab tidak sebesar 66%, responden yang menjawab suasana tempat kerja di Kopontren DT sangat aman menjadikan saya termotivasi untuk bekerja memiliki kategori ya sebesar 60% dan tidak sebesar 40%, kemudian responden yang menjawab saya merasa kebutuhan sosial seperti diterima baik dilingkungan kerja Kopontren DT menjadikan saya lebih termotivasi untuk bekerja memiliki kategori ya sebesar 26% dan tidak sebesar 74% dan saya sangat termotivasi dalam bekerja di Kopontren DT karena perusahaan telah memberikan penghargaan rasa hormat yang berupa suatu pengakuan kepada saya memiliki kategori ya sebesar 25% dan tidak sebesar 75%, selanjutnya terkait pernyataan saya merasa aktualisasi diri saya atau pengembangan dalam diri saya dari seminar-seminar



telah terpenuhi sehingga saya dapat termotivasi dalam bekerja di Kopontren DT ya sebesar 11% dan tidak 89%.

Kemudian dapat dilihat dari total rata-rata responden yang menjawab ya 31.2% dan yang menjawab tidak 68.8%, angka ini mengindikasikan masih kurangnya tingkat motivasi karyawan pada Koperasi Pondok Pesantren Daarut Tauhiid.

Dengan adanya data survey awal dilapangan mengenai motivasi dan kinerja karyawan pada Koperasi Pondok Pesantren Daarut Tauhiid. Dengan demikian, agar dapat mengetahui hasil yang lebih akurat dari hasil observasi dan survey awal maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Pondok Pesantren Daarut Tauhiid di Bandung”**.

## 2. Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

### 2.1 Pengertian Motivasi

*According to Aiyetan, Ayodeji Olatunji, and A. O. Olotuah (2006) in Purnomo, Hadi, and Rahma Wahdiniwaty (2018:39) that motivation is a seduction for more maximal output and must be determined by the leader for the development of the company. In order, to achieve maximum results that will lead to higher participation for the gross domestic affairs.*

Motivasi adalah Adanya pemberian gairah kepada individu dengan maksud untuk meraih tujuan tertentu. Sedangkan motivasi kerja adalah pemberian gairah kerja kepada karyawan agar pekerjaan yang dilakukan memiliki manfaat dan pada pekerja pun senang melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan

terbentuk proses tersebut maka akan terciptanya proses didalam organisasi yang memberikan keuntungan untuk organisasi atau akan dapat tercapainya tujuan dari organisasi tersebut.

### 2.1.1 Indikator Motivasi

Menurut Syarah Amalia & Mahendra Fakhri (2016:123) indikator-indikator yang mempengaruhi motivasi yaitu fisiologi, rasa aman, kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.

### 2.2 Pengertian Kinerja Karyawan

*Then employee performance is the basis for company performance, recognizing employee behavior is important to guide management to be effective (Gibson, Ivancevich, and Donnelly, 2012) in Arifin, Z., Nirwanto, N. and Manan, A (2019: 2).*

Studi empiris yang dilakukan oleh Necdet & Halil (2012) dalam Luh Mang Indah Mariani & Ni Ketut Sariyathi (2017:3542), menyatakan bahwa kurangnya kinerja karyawan disebabkan oleh faktor tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan cukup banyak, yang berdampak pada waktu untuk memberikan dukungan ataupun dorongan kepada rekan kerja hampir tidak ada.

*Then Campbell (1990) in Abdulwahab S. Bin Shmailan (2016: 1) also defines performance as a company that employs employees to carry out their duties and responsibilities properly. The employee who can help leaders to carry out work that is in the company so that it can have a positive impact on the company. According to Ng and Feldman (2009) in Abdulwahab S. Bin Shmailan (2016: 1), having the right education can create a strong effect both on the performance of the duties and responsibilities of employees.*

Kinerja adalah hasil baik atau buruknya dari suatu proses melakukan tugas yang menjadi tanggung jawabnya pada suatu perusahaan atau organisasi dan merupakan bidikan evaluasi bagi pemimpin. Dimana, tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan merupakan bagian dari target perusahaan.

**2.2.1 Indikator Kinerja Karyawan**

Edi Winata (2016:1), indikator kinerja yaitu kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas, disiplin, inisiatif, ketelitian, kejujurn dan kreatifitas.

**2.3 Kerangka Pemikiran**

Persaingan dunia koperasi pada saat ini begitu ketat, dimana jumlah koperasi di Indonesia berkisar 150.223 dan untuk di Jawa Barat sendiri berkisar 16.855. Dengan melihat jumlah angka koperasi tersebut, maka perusahaan dituntut untuk terus maju dan berkembang dengan berbagai tantangan pesaing, salah satu cara untuk memajukan suatu perusahaan atau koperasi dapat dilakukan dengan bantuan seperti memperhatikan tingkat motivasi para karyawan dengan menerapkan penilaian menggunakan indikator-indikator agar dapat membantu perusahaan untuk mengetahui tingkatan motivasi masing-masing karyawan dan indikator-indikator tersebut seperti fisiologi, rasa aman, kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Syarah Amalia & Mahendra Fakhri (2016:123).

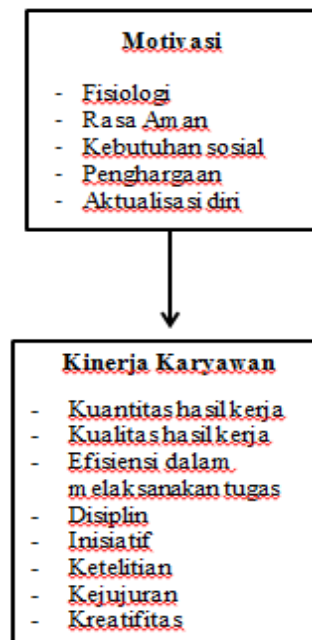
Kinerja yang lebih baik akan memberikan pertumbuhan pada perusahaan menjadi lebih baik, sebab kinerja karyawan adalah bermutu atau tidak bermutu perolehan dari suatu proses yang telah diperoleh dalam pelaksanaan serangkaian pekerjaan pada suatu perusahaan. Kinerja masing-

masing karyawan dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator-indikator diantaranya kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas, disiplin, inisiatif, ketelitian, kejujuran dan kreatifitas, Edi Winata (2016:1).

**2.4 Keterkaitan Antar Variabel**

**2.4.1 Motivasi dengan Kinerja Karyawan**

Gede Restu Mahajaya dan Made Subudi (2016:7092) motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai yang berarti apabila motivasi semakin ditingkatkan maka dapat meningkatkan kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Bandung.



Gambar 1 Paradigma Kerangka Pemikiran

**2.4.2 Hipotesis**

H1 : a. Karyawan Koperasi Pondok Pesantren Daarut Tauhiid memiliki motivasi tinggi

b. Karyawan Koperasi Pondok Pesantren Daarut Tauhiid memiliki kinerja baik

H2 : Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pondok Pesantren Daarut Tauhiid di Bandung, baik secara parsial maupun simultan.

### 3. METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Objek Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini meliputi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Pondok Pesantren Daarut Tauhiid di Bandung. Subjek penelitian yaitu karyawan Koperasi Pondok Pesantren Daarut Tauhiid.

#### 3.2 Metode Penelitian

Penelitian ini, menggunakan metode penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian survey adalah bersifat menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis, sedangkan kuantitatif maksudnya data yang diolah adalah dalam bentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Pondok Pesantren Daarut Tauhiid adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan dari variabel Motivasi terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Data yang diperoleh adalah berupa persepsi konsumen yang dirumuskan atau dibentuk kedalam angka-angka (kuantitatif). Dalam penelitian ini terdiri dari dua tahap analisis, yaitu analisis deskriptif dan analisis verifikatif. Analisis deskriptif adalah uraian mengenai hasil persepsi responden dari masing-masing variabel yang diteliti dalam kuesioner. Fungsi analisis

deskriptif adalah untuk memberikan gambaran umum tentang data yang telah diperoleh melalui, penilaian karakteristik responden mengenai masing-masing variabel yang diteliti tersebut. Dalam hal ini, data yang dideskripsikan adalah data kuantitatif dengan menggunakan mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Analisis deskriptif akan digunakan untuk menjawab rumusan masalah pertama berkaitan dengan kondisi aktual motivasi dan kinerja karyawan. Analisis hipotesis yang dilakukan menggunakan metode analisis SEM (*Structural Equation Models*) untuk, mengetahui variabel-variabel laten. Tentang SEM (*Structural Equation Models*), Mahfud Sholihin dan Dwi Ratmono (2013:2) menjelaskan SEM (*Structural Equation Models*) merupakan salah satu jenis analisis multivariat (*multivariate analysis*) dalam ilmu sosial. Analisis *multivariate* merupakan aplikasi metode statistika untuk menganalisis beberapa variabel penelitian secara simultan atau serempak.

Analisis verifikatif dilakukan untuk menjawab rumusan masalah kedua yang berkaitan dengan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pondok Pesantren Daarut Tauhiid.

### 4. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

#### 4.1. Analisis Dekriptif

##### 4.1.1. Motivasi (X1)

Kuisisioner mengenai pendapat responden tentang Motivasi (X<sub>1</sub>) terdiri dari 5 indikator (fisiologi, rasa aman, kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri), 10 item pernyataan dan 113 responden. Tahapan selanjutnya



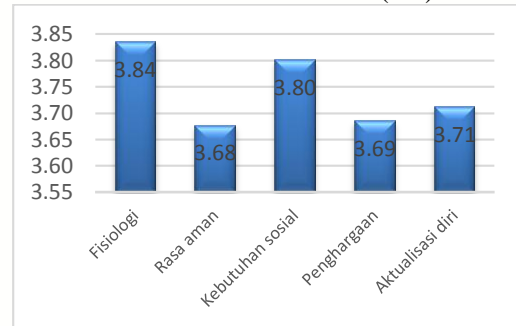
adalah melakukan analisis data dengan menggunakan langkah-langkah yang telah dijabarkan sebelumnya. Berikut disajikan hasil pengolahan data yang telah dilakukan mengenai indikator-indikator pada variabel Motivasi ( $X_1$ ) sebagai berikut:

Analisis *statistic univariat* atau *statistic* kasar. Hal ini, sebagaimana pendapat yang di kemukakan (Sugiyono, 2016:199) bahwa, statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

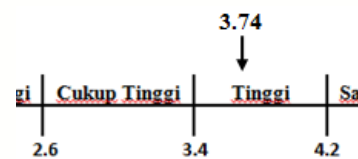
Analisis deskriptif akan digunakan untuk menjawab rumusan masalah pertama berkaitan dengan kondisi aktual motivasi dan kinerja karyawan. Analisis hipotesis yang dilakukan menggunakan metode analisis SEM (*Structural Equation Models*) untuk, mengetahui variabel-variabel laten. Tentang SEM (*Structural Equation Models*), Mahfud Sholihin dan Dwi Ratmono (2013:2) menjelaskan SEM (*Structural Equation Models*) merupakan salah satu jenis analisis multivariat (*multivariate analysis*) dalam ilmu sosial. Analisis *multivariate* merupakan aplikasi metode statistika untuk menganalisis beberapa variabel penelitian secara simultan atau serempak.

Analisis verifikatif dilakukan untuk menjawab rumusan masalah kedua yang berkaitan dengan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pondok Pesantren Daarut Tauhiid. Berikut tabel Rekapitulasi Analisis Deskriptif Variabel Motivasi ( $X_1$ ).

Tabel 2 Rekapitulasi Analisis Deskriptif Variabel Motivasi ( $X_1$ )



Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui rata-rata tanggapan responden mengenai variabel Motivasi ( $X_1$ ). Rata-rata tertinggi terjadi pada indikator fisiologi dengan rata-rata sebesar 3.84 dengan kategori tinggi. Sedangkan rata-rata terendah pada indikator rasa aman dengan rata-rata sebesar 3.68 dengan kategori tinggi. Secara keseluruhan rata-rata tanggapan responden mengenai variabel Motivasi ( $X_2$ ) yaitu sebesar 3.74 termasuk dalam kategori tinggi. Berikut garis kontinum variabel motivasi.



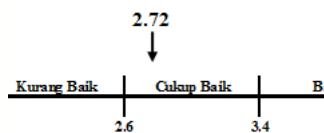
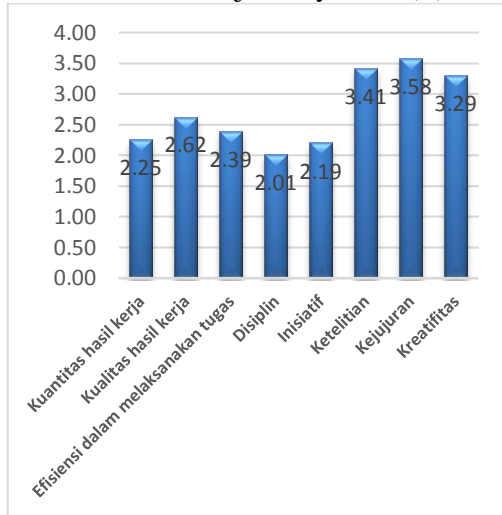
Gambar 2 Garis Kontinum Variabel Motivasi ( $X_1$ )

**4.1.2 Kinerja Karyawan (Z)**

Kuisisioner mengenai, pendapat responden tentang Kinerja Karyawan (Z) terdiri dari 8 indikator (kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas, disiplin, inisiatif, ketelitian, kejujuran, kreatifitas), 16 item pernyataan dan 113 responden. Tahapan selanjutnya adalah melakukan analisis data dengan menggunakan langkah-langkah yang telah dijabarkan sebelumnya. Berikut tabel rekapitulasi analisis deskriptif dan

garis kontinum variabel Kinerja Karyawan (Z).

Tabel 3 Rekapitulasi Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Z).



Gambar 3 Garis Kontinum Variabel Kinerja Karyawan (Z)

Berdasarkan tabel dapat diketahui rata-rata tanggapan responden mengenai variabel Kinerja Karyawan (Z) yang memiliki rata-rata tertinggi pada indikator kejujuran sebesar 3.58 dengan kategori baik. Sedangkan rata-rata terendah pada indikator disiplin dengan rata-rata sebesar 2.01 dengan kategori kurang baik.

Secara keseluruhan, rata-rata tanggapan responden mengenai variabel Kinerja Karyawan (Z) yaitu sebesar 2.72 termasuk dalam kategori cukup baik.

## 4.2 Analisis Verifikatif

### 4.2.1 Uji Normalitas

Normalitas yang merupakan bentuk suatu distribusi data pada suatu variabel metrik tunggal dalam menghasilkan

distribusi normal. Suatu distribusi data yang tidak membentuk distribusi normal.

Berdasarkan hasil *Test of Multivariate Normality for Continuous Variables* tersebut di atas, model secara keseluruhan menunjukkan tidak memenuhi asumsi normalitas. Dimana, *p-value Skewness and Kurtosis* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Namun, LISREL memiliki beberapa solusi yang dapat dilakukan ketika asumsi normalitas tidak terpenuhi. Salah satu diantaranya adalah dengan cara menambahkan estimasi *asymptotic covariance matrix*. Hal tersebut akan mengakibatkan, estimasi parameter beserta *goodness of fit statistics* akan dianalisis berdasarkan pada keadaan data yang tidak normal.

Umiyati (2019:43) dalam penelitiannya mengalami asumsi normalitas yang tidak terpenuhi kemudian Ari Yulianti, Asep Kurniawan, dan Indah Umiyati melakukan penambahan *estimasi asymptotic covariance matrix*. Hal tersebut akan mengakibatkan, estimasi parameter beserta *goodness of fit statistic* akan dianalisis berdasarkan pada keadaan data yang tidak normal. (Ghozali dan Fuad, 2014) dalam Ari Yulianti, Asep Kurniawan, dan Indah Umiyati (2019:43). Apabila matriks *asymptotic covariance matrix* tidak dimasukkan. Sedangkan data tidak normal, sebagai input data suplemen, maka model akan diestimasi berdasarkan keadaan data normal, dan tentu hasilnya akan bias.

### 4.2.2 Model Pengukuran

Berdasarkan data hasil olahan questioner dan lisrel terlihat bahwa, variabel laten Motivasi dan Kinerja Karyawan memiliki nilai koefisien

*construct reliability* (CR) yang lebih besar dari atau sama dengan nilai kritis ( $CR \geq 0,60$ ) dan memiliki nilai koefisien *average variance extracted* (AVE) yang lebih besar dari atau sama dengan nilai kritis ( $AVE \geq 0,50$ ). Kecuali Kinerja Karyawan (Z) yang memiliki nilai ( $AVE < 0,50$ ). Hal ini menunjukkan bahwa, kedua konstruk laten tersebut memiliki reliabilitas yang baik. Sesuai dengan pendapat (Ghozali, 2014) bahwa, tingkat *cut-off* agar dapat menyatakan bahwa *construct reliability* (CR) baik yaitu lebih besar dari 0,60. Sedangkan, tingkat *cut-off* untuk dapat menyatakan bahwa *average variance extracted* (AVE) baik ialah lebih besar dari 0,50.

**4.2.3 Model Struktural**

Bagian ini berhubungan dengan, evaluasi terhadap koefisien-koefisien atau parameter-parameter yang menunjukkan hubungan kausal atau pengaruh satu variabel laten terhadap variabel laten lainnya.

**Hipotesis statistik untuk Hipotesis 1:**  
 H0 : Motivasi (X<sub>1</sub>) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Z)  
 H1 : Motivasi (X<sub>1</sub>) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Z)

Selanjutnya, berdasarkan hipotesis di atas yang dilakukan menggunakan software Lisrel 8.70, didapatkan nilai-nilai sebagai berikut:

**Tabel 4**  
**Koefisien Jalur dan t-hitung X1 ->**

	Koefisien Jalur	t-hitung	t-tabel	Kesimpulan
X <sub>2</sub> - > Z	0.147	2.540	1.96	Tolak H0

Sumber: Pengolahan Data (2019)

Dari hasil tabel di atas, diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0.147

menunjukkan bahwa arah hubungan antara Motivasi (X<sub>1</sub>) dengan Kinerja Karyawan (Z) adalah positif atau searah, artinya jika Motivasi (X<sub>1</sub>) Karyawan Kopontren DT meningkat maka Kinerja Karyawan (Z) Kopontren DT akan meningkat, begitu juga sebaliknya. Hubungan antara Motivasi (X<sub>1</sub>) dengan Kinerja Karyawan (Z) adalah signifikan pada uji 2-tailed (t tabel = 1.96) dengan nilai t-hitung sebesar 2.540 lebih besar dari t tabel. Dengan demikian maka H<sub>1</sub> diterima artinya **Motivasi (X<sub>1</sub>) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Z)**. Hasil tersebut sependapat dengan, penelitian dari Tarwijo (2018:95) yang menyatakan adanya pengaruh secara signifikan dari variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.

**5. Kesimpulan**

Setelah penulis mengadakan pembahasan mengenai, Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Pondok Pesantren Daarut Tauhiid di Bandung. Maka, penulis mencoba menarik suatu kesimpulan berdasarkan atas uraian yang telah penulis kemukakan dalam bab sebelumnya.

1. Berdasarkan pemaparan pada bab sebelumnya dapat diambil kesimpulan bahwa:
  - a. Variabel Motivasi memiliki kategori baik.
  - b. Variabel Kinerja Karyawan memiliki kategori cukup baik.
2. Berdasarkan pemaparan pada bab sebelumnya dapat diambil kesimpulan bahwa hubungan antara Motivasi (X<sub>1</sub>) dengan Kinerja Karyawan (Z) adalah positif atau searah. Artinya, jika Motivasi (X<sub>1</sub>) Karyawan Kopontren DT

meningkat. Maka, Kinerja Karyawan (Z) Kopontren DT akan meningkat, begitu juga sebaliknya. Hubungan antara Motivasi (X<sub>1</sub>) dengan Kinerja Karyawan (Z) adalah signifikan. **Motivasi (X<sub>1</sub>) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Z).** Hasil tersebut sependapat dengan penelitian dari Tarwijo (2018:95) yang menyatakan adanya pengaruh secara signifikan dari variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.

3. Berdasarkan pemaparan pada bab sebelumnya dapat diambil kesimpulan bahwa **Motivasi (X<sub>1</sub>) signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan.**

#### DAFTAR PUSTAKA

- Andarias Kuddy . 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua. Volume 1, Nomor 2 Edisi Juli 2017. ISSN 2615 – 0425. E-Journal on-line melalui <http://www.jurnal.manuncen.ac.id/index.php/jmb/article/download/8/10>. Tanggal Akses : 10 Maret 2019. Pukul. 12 : 43
- Ari Yulianti, Asep Kurniawan, dan Indah Umiyati. 2019. Pengaruh Pengetahuan Perpajakan Dan Persepsi Keadilan Terhadap Tingkat Kepatuhan Wajib Pajak Melalui Kepercayaan. JRKA Volume 5 Isue 1, Februari 2019. <https://journal.uniku.ac.id/index.php/jrka/article/view/1929/1406>
- Edi Winata. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Inna Dharma Deli Medan. Vol. 4, No. 1, pp. 1-17, Februari 2016, ISSN 2355-1488. E-Journal on-line melalui <http://journals.synthesispublication.org/index.php/Ilman/article/view/28/26>. Tanggal akses : 14 Februari 2019
- Firmansyah Rahma Wahdiniwaty, Deri. "Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah (Kpw) Jawa Barat Selatan." *Jurnal Ilmiah MagisterManajemen* 2 (2017). Vol. 02, No. 02. ISSN 2460-089X. <https://repository.unikom.ac.id/51305/>
- Gede Restu Mahajaya & Made Subudi. 2016. Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Badung. Vol. 5, No. 11, 2016: 7052-7079. ISSN : 2302-8912. E-Journal on-line melalui <https://media.neliti.com/media/publications/255342-pengaruh-motivasi-kepemimpinan-dan-lingk-afb172c2.pdf>.
- Hilman Frimansyah & Acep Syamsudin. 2016. Organisasi dan Manajemen Bisnis. yogyakarta : Penerbit Ombak, 2016.
- I Gede Sudha Cahyana & I Ketut Jati. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Vol.18.2. Februari (2017): 1314-1342. ISSN: 2302-8556. E-Journal on-line melalui <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Akuntansi/article/view/24774>. Tanggal akses : 14 Februari 2019, Pukul. 23:23
- I Made Amerthadi Sanjiwani & I Wayan Suana . 2016. Pengaruh



- Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagus Hayden Hotel Kuta, Bali. Vol. 5, No. 2, 2016: 11331-1159. ISSN : 2302-8912. E-Journal on-line melalui <https://media.neliti.com/media/publications/251160-pengaruh-kepemimpinan-transformasional-k-bdfa7656.pdf>. Tanggal akses : 14 Februari 2019, Pukul. 23:41
- Jefriansyah, Fathan, Rahma Wahdiniwaty, Karim Suryadi, and Deby SriAprilliani. "Improving Product Knowledge Through Personal Selling Activities." In International Conference on Business, Economic, Social Science and Humanities (ICOBEST 2018). Atlantis Press, 2018. <https://www.atlantispress.com/proceedings/icobest-18/25906835>.
- Jon Maizar. 2017. Pengaruh Motivasi, Kompetensi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Pada Pt. Perkebunan Nusantara Vi (Persero). Pasaman Barat. Vol. 6, No. 2, Oktober 2017, Hal 218-239. ISSN 2301-5268. E-ISSN: 2527-9483. <http://lppm.upiypk.ac.id/ekobistek/index.php/EKOBISTEK/article/download/124/5>.
- Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia. Luh Mang Indah Mariani & Ni Ketut Sariyathi. 2017. Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar. Vol. 6, No. 7, 2017: 3540-3569 ISSN : 2302-8912 3540. E-Journal on-line melalui <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/30157/19183>.
- Tanggal Akses : 09 Maret 2019. Pukul. 23 : 07
- Maryati, Mari, and Deden Abdul Wahab Syaroni. "Influential Factors on the Bank Employees's Performance." In International Conference on Business, Economic, Social Science and Humanities (ICOBEST 2018). Atlantis Press, 2018. <https://www.atlantispress.com/proceedings/icobest-18/25906801>.
- Mauritz D.S Lumentut & Lucky O.H Dotulong. 2015. Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Airmadidi. Vol.3 No.1 Maret 2015, Hal.74-85. ISSN 2303-1174. E-Journal on-line melalui <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/6573>
- Meftahudin . 2017. Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Bauran Pemasaran Terhadap Loyalita Anggota Koperasi Aryadana Wonosobo Dengan Kepuasan Anggota Sebagai Vareabel Intervening. ISSN : 2354-869X. E-Journal on-line melalui <https://ojs.unsiq.ac.id/index.php/ppkm/article/view/420> Diakses : 01 Maret 2018.
- Mahfud Sholihin dan Dwi Ratmono, 2013. Analisis SEM-PLS dengan WordPLS 3.0, Yogyakarta : Penerbit CV Andi Offset
- Ni Made Nurcahyani & I.G.A. Dewi Adnyani . 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Vol. 5, No.1, 2016: 500 – 532. ISSN: 2302-8912. E-Journal on-line melalui <https://www.neliti.com/publications/>



- [253981/pengaruh-kompensasi-dan-motivasi-terhadap-kinerja-karyawan-dengan-kepuasan-kerja](#)
- Ni Kadek Eni Juniari, Gede Riana, & Made Subudi. 2015. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali. 4.11 (2015) : 823-840. ISSN : 2337-3067. E-Journal on-line melalui <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/view/14189>.
- Ni Komang Sri Wahyudi & I Gede Adnyana Sudibya. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Pada Kinerja Karyawan Di Natya Hotel, Kuta Bali. Vol. 5, No. 2, 2016: 870-897 ISSN : 2302-8912. E-Journal on-line melalui <https://media.neliti.com/media/publications/250270-pengaruh-kepuasan-kerja-dan-komitmen-org-1c9d8e20.pdf>. Diakses Tanggal : 14 Februari 2019
- Rafdan Rahinnaya & Mirwan Surya Perdhana. 2016. Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan, Kompensasi Serta Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Pos Semarang). Volume 5, Nomor 3, Tahun 2016, ISSN (Online): 2337-3792. E-Journal on-line melalui <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/download/14660/1484>. Tanggal akses 07 Maret 2019. pukul. 18 : 32
- Ramdhiani, Nuriah Vani, and Rahma Wahdiniwaty. "The Effect of The College Reputation on Student's Decision Making to Choose It." *International Conference on Business, Economic, Social Science and Humanities (ICOBEST 2018)*. Atlantis Press, 2018. <https://www.atlantispress.com/proceedings/icobest-18/25906887>.
- Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge,. 2015. Perilaku Organisasi. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Syarah Amalia & Mahendra Fakhri. 2016. "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro". Jurnal Computech & Bisnis, Vol. 20, No. 2, ISSN 2442-4943 <http://www.jurnal.stmik-mi.ac.id/index.php/jcb/article/view/152>.
- Tarwijo .2018. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Buku Gramedia Cinere". Vol.1, No.4, Agustus 2018. ISSN (print) : 2598-9545 & ISSN (online) : 2599-171X. E-Journal on-line melalui <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIMF/article/download/1794/1492>. Tanggal Akses : 10 Maret 2019. Pukul. 12 : 13
- Wahdiniwaty, Rahma, Eko Budi Setiawan, and Deden A. Wahab. "Implementation of Recommendation Model for Determining the Marketing Area Location of Creative Industry Products." *International Conference on Business, Economic, Social Science and Humanities (ICOBEST 2018)*. Atlantis Press, 2018. <https://www.atlantispress.com/proceedings/icobest-18/25906796>
- Wahdiniwaty, Rahma, et al.

"Application Model for Travel Recommendations Based on Android." *IJNMT (International Journal of New Media Technology)* 6.1 (2019): 9-16.  
<http://ejournals.umn.ac.id/index.php/IJNMT/article/view/1059>.

Yuyuk Liana. 2018. Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Balai Penelitian Tanaman Pemanis dan Serat Jawa Timur). Volume : 12, Nomor : 1, Juni 2018, ISSN 1987-726X. E-Journal on-line melalui <http://j-adbis.polinema.ac.id/index.php/adbis/article/download/38/38>  
Tanggal akses : 07 Maret 2019.  
pukul. 18 : 02